फरीदाबाद
मजदूर समाचार
मजदूरों के अनुभवों व विचारों के आदान-प्रदान के जरियों में एक जरिया

नई सीरीज नम्बर 138 दिसम्बर 1999

माहौल ऐसा ही है इसलिये (4)

कार्यस्थलों पर और कार्यस्थलों के बाहर नियमों- कानूनों और अधिकारियों के अनन्त जँजाल ही वर्तमान है। माहौल ऐसा है कि वर्तमान व्यवस्था के नियमों अनुसार कुछ करवाना है तो सतरंगी विशेषज्ञता के बिना यह असम्भव है। नियमों- कानूनों में तोड़- मरोड़ कर कुछ करवाने के लिये तो कलाकारी विशेषज्ञता की आवश्यकता होती है। स्पेशिलस्ट- विशेषज्ञ- उस्ताद- खलीफा- गुरू- पारंगत- विद्वान- एक्सपर्ट वर्तमान की कुँजी हैं।

जमाना खलीफागिरी का है। विशेषज्ञों का सिर- माथों पर बैठना वर्तमान है। माहौल ऐसा ही है।

विशेषज्ञों की खोज

वर्तमान की कुँजी को अपने हित में इस्तेमाल करने के चक्कर में मजदूर पहले- पहल अपने बीच से ऐसे लोगों को चुनते थे जो निडर, सच्चे, ईमानदार ,जानकार थे। छँटे- छाँटे गये ऐसे मजदूरों और उनके साथी मजदूरों में उन्नीस- इक्कीस का ही फर्क होता था। लेकिन, विरोधी पक्ष के धनबल- बाहुबल- बुद्धिबल के दृष्टिगत चुने हुये मजदूरों को उनके सहकर्मी ही अँगद के पैर, अर्जुन के तीर, मोहम्मद की पैगम्बरी, गुरू का इक सिख सवा लख बराबर की तरह देखने लगते थें।

भरोसेमन्द प्रतिनिधियों का अनुसरण कर अत्यधिक कष्ट उठाना काफी आम बात थी और उतना ही सामान्य रहा परेशानियों के घटने की बजाय बढने का तथ्य। अधिकतर चुने हुये नुमाइन्दे कुचल दिये जाते थे और कुछ बिक जाते थे।

अपने बीच से लोग चुनने में तथा बाहर किन से जुड़ना है इसमें अधिक सावधानियाँ बरतने और विभिन्न प्रकार की कसमें खिलवाने तथा नारे लगाने जैसी बातों में काफी प्रयोग किये गये। लेकिन व्यापक स्तर पर और बार- बार यह अनुभव हुये कि अपनी किसी उँगली में, बाहरी किसी हाथ में गोवर्धन उठाने की क्षमता नहीं है।

ऐसे में, ऐसे में घनचक्कर बन .....

इमानदारी- विमानदारी को गोली मारो

... हमारे काम जो करवा सकें उन्हें आगे लाओ। लोहे से ही लोहा कटता है की तर्ज पर कई प्रयोग किये गये। इस दौरान मजदूरों ने अपने बीच से और बाहर से भी ऐसे लोगों को अपनी नंकेलें पकड़ाई जो दबंग थे, कानून के कीड़े थे, अफसरों- मंत्रियों से जिनके सम्पर्क थे, बोलना जानते थे, तिकड़मबाजी में माहिर थे, झूठ- फरेब में विशेषज्ञ थे, स्वयं दादा थे अथवा गुण्डों के सरपरस्त थे, मैनेजमेन्ट में- सरकार में जिनकी चलती थी। खलीफाओं को अपने हितों की बागडोर सौंप कर मजदूरों ने उन्हें चन्दे में थैलियाँ दी और उनके आदेश अनुसार उठक- बैठक की।

लेकिन लोहे ने मजदरूों को ही काटा। घटने की बजाय परेशानियों के बढने के व्यापक अनुभव हुये। "पिटो और रोओगे नहीं" के जगह- जगह और बार- बार के तजुर्बो ने जल्द ही कलयुग के वीभत्स अवतारों से मोहभंग को मजदूरों के बीच व्यापक बना दिया।

ईमानदारी-बेईमानी के पार

नेता ईमानदार हों चाहे बेईमान, इन्हें अपने हितों की बागडार सौंपना मजदूरों के लिये अपने पैरों पर कुल्हाड़ी मारना लिये है। जगह- जगह के और बार- बार के कटु अनुभवों ने हर प्रकार की नुमाइन्दगी को नकारने की प्रवृति को मजदूरों में बढाया है। प्रतिनिधियों व प्रतिनिधित्व से किनारा करना अपने संग मजदूरों द्वारा व्यापक स्तर पर स्वयं कदम उठाना लाता है। अपने हित में आगा- पीछा देख कर, सोच- विचार कर खुद कदम उठाते मजदूरों से न तो कोई मैनेजमेन्ट और न ही कोई सरकार निपट सकती।

यह बढते पैमाने पर मजदूरों के स्वयं के कदम ही हैं कि अब लीडरों के लिये मैनेजमेन्टें चन्दा एकत्र करती हैं। अब सरकारें चुनाव लड़ने के लिये पार्टियों- उम्मीदवारों को खर्च देने लगी हैं। अब विश्व बैंक प्रतिनिधित्व को गाँव- गली- मुहल्ले तक ले जाने के लिये पैसे खर्च कर रहा है। मजदूरों- मेहनतकशों के व्यापक होते स्वयं के कदमों से ढीली पड़ती वर्तमान की जकड़ को कसने के वास्ते ही नुमाइन्दगी को यह खाद- पानी दिया जा रहा है।

सौ को पाँच बनाना

सौ नहीं पाँच सोचेंगे। पाँच भी एक राय, सर्वसम्मति से अथवा बहुमत से बनायेंगे। पाँच जो निर्णय लेंगे उसका सब लोग पालन करेंगे।......

वास्तव में सौ को पाँच बनाना नेता- लीडर- प्रतिनिधि- नुमाइन्दा- रिप्रेजेनटेटिव प्रणाली का सार है। यह पद्धति मजदूरों- मेहनतकशों पर जकड़ कसने को आसान बनाती है।

और, मजदूरों द्वारा स्वयं कदम उठाना मैनेजमेन्टों के प्रतिनिधित्व- नुमाइन्दगी स्तम्भ की हकीकत को उजागर कर रहा है।

राहें सौ के दस हजार बनने की

— लीडरों के साल- दो साल में एक बार कदमों की जगह मजदूरों द्वारा हर रोज कदम उठाना। मजदूरों के लिये यह आसान भी है क्योंकि यूँ भी रोज खटने तो जाना पड़ता ही है।

— लीडरों के एक समय में एक कदम की जगह मजदूरों द्वारा एक ही समय पच्चीस कदम उठाना। प्रत्येक मजदूर की एक- दूसरे से कुछ भिन्न मजबूरियाँ होती हैं, हर एक की अपनी- अपनी कुछ खासियतें भी होती हैं। अपनी- अपनी सुविधानुसार कदम उठाना सरल है।

— लीडरों के तीन साल में एक बार बारह बड़े मुद्दों की जगह मजदूरों द्वारा हर रोज बीसियों मुद्दे उठाना। मुद्दों के आकार को छोटे- छोटे भागों में बाँट कर उनके हल के लिये आसान कदम चुन सकते हैं।

इस प्रकार हर मजदूर द्वारा अपने हित में अकेले- अकेले तथा सहकर्मियों के साथ तालमेल करके स्वयं कदम उठाना सहज है। ऐसा करना संग- संग वह धुँधलका भी लिये है कि मैनेजमेन्टों व सरकारों के दमन व पुचकार तन्त्रों को टारगेट नजर नहीं आते। इन राहों से सौ मजदूर एक हजार जितना ही नहीं बल्कि दस हजार जितना दबाव बना सकते हैं। इन राहों पर बढना, यानि, मजदूरों द्वारा खुद कदम उठाने के सिलसिले का बढना वर्तमान के टिके रहने को असम्भव बनाना लिये है। मजदूरों के स्वयं के कदम इस प्रकार नई समाज रचना की दिशा में कदम हैं। (जारी)

अनुभव-दर-अनुभव-दर-अनुभव

गणेश इन्डस्ट्रीज मजदूर : " पहले गणेश इन्टरप्राइजेज के नाम से थी। तनखा 1200 देते थे, न ई.एस.आई. और न फण्ड। काफी कोशिशें करके हमने ई.एस.आई. कार्ड और हाथ धोने के लिये साबुन हासिल किये। नाम और जगह बदल कर कहते हैं कि हमारा ई.एस.आई. कार्ड बेकार का हो गया है। और ऐसा पीस रेट शुरू किया है कि 1200-1300 के लिये 15 घन्टे खटना पड़े।"

सपना-सोभाग टैक्सटाइल वरकर : "तीन साल से फैक्ट्री बन्द है। कम्पनी पर बैंकों का कर्जा बहुत ज्यादा है। ब्याज तक नहीं दे पाने की स्थिति बनने पर मैनेजमेन्ट ने चोर दरवाजा बनाने के लिये मजदूरों को भड़काना शुरू किया था। दो-दो, तीन-तीन करके मैनेजमेन्ट ने जिन 20-25 वरकरों को सस्पेन्ड किया उनमें यूनियन लीडर भी थे। लीडरों ने फैक्ट्री में टूल डाउन हड़ताल करवाई और मैनेजमेन्ट ने भारी तादाद में पुलिस ला कर मजदूरों को फैक्ट्री से बाहर खदेड़ दिया। फिर कुछ दिन मैनेजमेन्ट ने नये वरकरों के जरिये फैक्ट्री चलाने का नाटक किया। फैक्ट्री पर बैंकों ने ताले लगा दिये और इसे मजदूरों की जीत कहा गया। तब से 'अभी फैसला होगा- अभी फैसला होगा' की बातें होती हैं और 20-50 रुपये चन्दा माँगा जाता है। ताले लगी फैक्ट्री में अन्य जगहों से कपड़े ला कर मैनेजमेन्ट धड़ल्ले से वहाँ बेच रही है।"

एस्कोर्ट्स मजदूर : " पहली अप्रेल को गेट पर पुलिस लगा कर मैनेजमेन्ट ने टी.सी.डी. प्लान्ट के हम 53 वरकरों को फैक्ट्री के अन्दर नहीं जाने दिया। एक मेन्टेनैन्स के तथा एक स्टोर के वरकर को ड्युटी पर रखा हुआ है और फ़ैक्ट्री खुली है पर हमें निकाल दिया है।"

झालानी टूल्स वरकर : " मैनेजमेन्ट ने ज्यादा गुण्डागर्दी के लिये हर मजदूर के वेतन में से जो 50-50 रुपये काटे थे उन पैसों से 40 हाकियाँ भी मँगवाई गई हैं। दहशत फैलाने के लिये भाड़े के आदमी इन हाकियों को ले कर घूमते हैं। इस प्रकार डर का माहौल बढा कर बोनस के नाम पर जो पैसे दिये हैं उनमें तो और भी ज्यादा गबन किया गया है — कम्पनी के कैशियरों ने किसी मजदूर के 80 तो किसी के 150 और किसी के 200 रुपये नहीं दिये।"

बॉकमैन मजदूर : " मैनेजमेन्ट ने यह कह कर कि पैसे देगी, हम सब मजदूरों से कोरे कागजों पर हस्ताक्षर और अँगूठा निशान, दोनों करवाये। कोई पैसे नहीं दिये।"

कैम्पा कोला वरकर : " दिल्ली के कनॉट प्लेस की बगल वाले बॉटलिंग प्लान्ट में हम 400 मजदूर हैं। मैनेजमेन्ट ने हमें 6 महीनों से वेतन नहीं दिया है। चार महीनों से फैक्ट्री का बिजली-पानी काटा हुआ है। हम हर रोज फैक्ट्री जा रहे हैं पर मैनेजमेन्ट नहीं आती। जगह-जगह हमने शिकायतें की हैं, कोर्ट में केस भी किया है पर हमें कोई राहत नहीं मिली है।"

टेकमसेह मजदूर : " परेशान करने के लिये मैनेजमेन्ट इन्डस्ट्रीयल एरिया से बल्लभगढ और फिर वहाँ से वापस भेजती है। चार वरकरों ने वापस ट्रान्सफर का विरोध किया और ट्रान्सफर लैटर नहीं लिये तो मैनेजमेन्ट उन्हें निलम्बन पत्र देने लगी। उन मजदूरों ने सस्पैन्शन लैटर लेने से भी इनकार कर दिया तो 12 नवम्बर को उनका गेट रोक दिया गया। इस पर मोटर शॉप के वरकरों ने टूल डाउन कर दिया। 15 दिन चली टूल डाउन के बाद लीडरों ने लीपापोती कर 27 नवम्बर को काम शुरू करवा दिया। मजदूरों को 15 दिन के टूल डाउन का वेतन नहीं दिया जायेगा। परेशान करने के लिये हरकतें मैनेजमेन्ट वी आर एस के तहत नौकरियाँ छुड़वाने के लिये कर रही है।"

व्हर्लपूल वी आर एस का मारा वरकर : "जहाँ भी काम के लिये जाओ वहाँ 12 घन्टे काम की बोलते हैं। ऊपर से यह भी कहते हैं कि जरूरत पड़ी तो एक-दो घन्टा और भी रुकना पड़ेगा। बारह घन्टे का 1200, 1500, 2000 रुपये ही वेतन देते हैं। यह आभास कराते हैं कि ओवर टाइम करवा रहे हैं जबकि 8 की जगह 12 घन्टे रोज काम करने पर भी सरकारी न्यूनतम वेतन तक नहीं देते।"

आयशर ट्रैक्टर मजदूर : " आज (12 नवम्बर को) मैनेजमेन्ट ने फिर गुपचुप लाइन की रफ्तार बढा दी। एक तो 8 मिनट में एक ट्रैक्टर असेम्बल करने की एग्रीमेन्ट वैसे ही हमारी जान निकाल रही है, ऊपर से मैनेजमेन्ट चुपचाप साढे छह-सात मिनट में ट्रैक्टर बनाने की रफ्तार से लाइन चला देती है। कहते हैं तो धमकियाँ देती है।

" रिटायर होते वरकरों की जगह मैनेजमेन्ट नई भर्ती नहीं करती और 150 में से 100 कैजुअल भी निकाल दिये हैं पर उत्पादन कम करने की नहीं बल्कि बढाने की बात करो। लादो-लादो-लादो... पता नहीं मजदूरों को मैनेजमेन्ट क्या समझती है। और लीडर कहते हैं कि इंजिनियरिंग में तहलका मचा देने वाली एग्रीमेन्ट की है।"

आरती मिनरल वरकर : " मैनेजमेन्ट ने 1992 में कम्पनी बन्द कर दी तथा दो अन्य कम्पनियाँ खोल ली। कुछ वरकरों को ही हिसाब दिया, बाकी को मना कर दिया। हमने कम्पनी पर केस डाल रखा है पर कोई सुनवाई नहीं हुई है। हम जो भी वकील करते हैं उसे कम्पनी खरीद लेती है — अब हमने तीसरा वकील किया है।"

फरीदाबाद टूल्स मजदूर : " हम में से जब किसी की मशीन पर काम नहीं होता था तब उसे कभी **सुपर अलॉय कास्ट** में और कभी **सुपर ऑटो इलेक्ट्रिकल** में काम पर लगा देते थे। उन दो प्लान्टों के गेटों पर झण्डा था पर हमारे गेट पर नहीं था — दीवाली से पहले यूनियन ने हमारे यहाँ भी झण्डा टाँगा। और दीवाली के बाद मैनेजमेन्ट ने एक-एक, दो-दो करके वरकर निकालने शुरू कर दिये। इस्तीफा लिखवाते समय मैनेजमेन्ट कहती थी कि दूसरे प्लान्टों में लगा लेगी पर वहाँ किसी को रखा नहीं और 50 में से 35 वरकर इस प्रकार निकाल दिये। अब हम पाँच ने इस्तीफा देने से इनकार कर दिया और हम भी लीडरों के पास गये तो वे बोले कि मैनेजमेन्ट से बात करेंगे। एक दिन मैनेजमेन्ट ने हम से सुपर अलॉय कास्ट में काम करवाया भी पर फिर कहने लगी कि पहले इस्तीफे दो। हम ने मना कर दिया तो मैनेजमेन्ट ने 24 नवम्बर से हम पाँच का गेट रोक दिया है।"

लीबिया से लौटा वरकर : " सब्जबाग दिखा कर किसी से 40 हजार तो किसी से 75 हजार रुपये लिये पर रसीद हर एक को 1100 की ही दी। लीबिया पहुँचने पर हम 98 को एक महीने तो कैम्प से निकलने ही नहीं दिया। 4-5 महीने हम से कैम्प की सफाई करवाई। हम में से कुछ को किसी अन्य कम्पनी को बेचने की कोशिश भी की गई। शुरू में थोड़ा-बहुत खर्च दिया पर एक साल तक हमें कोई तनखा नहीं दी। हमने भारतीय दूतावास को कई शिकायतें की — कम्पनी कहती थी कि दूतावास उसकी जेब में है और उल्टे हमें धमकाती थी। बहुत हाथ-पैर मार कर हम तो जैसे-तैसे निकल आये पर धोखाधड़ी के शिकार हमारे जैसे कई अन्य बहुत बुरी हालत में वहाँ फँसे हैं। हमें सुबह नाश्ता नहीं देते थे और दो बजे जा कर दोपहर का भोजन देते थे। खाने-रहने का कम्पनी करेगी कह कर ले गये थे पर आधे पैसे इस खर्च के नाम पर काट लिये और आधी तनखा जो हमें दी उसमें से भी टैक्स काट लिया।"

मजदूर समाचार में साझेदारी के लिये :

✶ अपने अनुभव व विचार इसमें छपवा कर चर्चाओं को कुछ और बढवाइये। नाम नहीं बताये जाते और अपनी बातें छपवाने के कोई पैसे नहीं लगते।

✶ बाँटने के लिये सड़क पर खड़ा होना जरूरी नहीं है। दोस्तों को पढवाने के लिये जितनी प्रतियाँ चाहियें उतनी मजदूर लाइब्रेरी से हर महीने 10 तारीख के बाद ले जाइये।

✶ बाँटने वाले फ्री में यह करते हैं। सड़क पर मजदूर समाचार लेते समय इच्छा हो तो बेझिझक पैसे दे सकते हैं। रुपये-पैसे की दिक्कत है।

महीने में एक बार ही छाप पाते हैं और 5000 प्रतियाँ ही फ्री बाँट पाते हैं। मजदूर समाचार में आपको कोई बात गलत लगे तो हमें अवश्य बतायें।

चिन्तन-मनन

सी.एम.आई. मजदूर : " कई समस्यायें हैं। मजदूर चारों तरफ से घिरा होता है। बरसों काम करने पर भी परमानेन्ट नहीं करते। एक जगह काम भी नहीं करने देते — कभी यहाँ तो कभी वहाँ लगा देते हैं। हर डिपार्टमेन्ट में घुमा देते हैं। हर डिपार्ट में चमचे होते हैं, सुपरवाइजर तो खैर होते हैं ही, लीडर भी निगाह रखते हैं। लीडर और वरकरों में से बनते सुपरवाइजर तो हर गतिविधि से परिचित होते हैं। ऐसे में कदम उठाने की बात रहती है। साँस लेते रहना है तो कदम उठाने तो जरूरी हैं ही — जीभ भी तो बत्तीस दाँतों के बीच हरकत में रहती है।"

आयशर रिसर्च वरकर : " गुत्थी बहुत उलझी हुई है। 900-1000 में काम न करें तो क्या करें? आटा तो कम से कम चाहिये ही। पेट कैसे भरे की सोच-सोच कर 12-16 घन्टे खराब से खराब और जोखिम भरा काम करते हैं। माहौल देख कर चुप भी हैं पर विकल्प की तलाश में पागल भी हुये रहते हैं। जानते हैं कि मैनेजमेन्ट-यूनियन-सरकार एक हैं पर फिर भी इनके लपेटे में आ ही जाते हैं। स्वयं कदम उठाने से ही गुत्थी सुलझेगी।"

बुजुर्ग मजदूर : " ड्युटी के बाद दूसरा काम नहीं करें तो गुजारा ही नहीं होता। एक **बीको इंजिनियरिंग** का ही क्या रोना रोऊँ, मैनेजमेन्टें होती ही बहुत गन्दी हैं। इनका काम ही मजदूरों को लूटना है।"

फ्रिक इण्डिया वरकर : " कुछ वरकर ऐसे हैं जो मजदूरों की समस्याओं पर चर्चा करने की बजाय कम्पनी की समस्याओं पर चर्चायें करते हैं। इस तरह की बातें सुनने में अजीब लगती हैं। मजदूर स्वयं अपने बारे में सोचेंगे तभी कुछ होगा।"

और बातें यह भी

सेन्डेन विकास मजदूर : "कैन्टीन में खराब खाने की शिकायत करने पर कैन्टीन मैनेजर और परसनल का हैड उल्टे मजदूरों को ही गालियाँ देने लगते हैं। धमकियाँ भी देते हैं कि कैन्टीन में जो मिलता है वह भी नहीं देंगे और ट्रान्सफर कर देंगे।"

इन्डो-ब्रिटिश गारमेन्ट्स वरकर : " फैक्ट्री में ज्यादातर हम युवक-युवतियाँ काम करते हैं और ग्रुप फोर की वर्दियाँ सिलते हैं। हम को दबाने में दिक्कतें बढने लगी तो मैनेजमेन्ट ने छेड़छाड़ शुरू की। मई में हमें सालाना तरक्की नहीं दी और जुलाई में हमें वर्दियाँ भी नहीं दी। इस पर हमारे कुछ साथी एक यूनियन के चक्कर में पड़ गये। मैनेजमेन्ट ने दीवाली से पहले बोनस नहीं दे कर तथा दीवाली पर मिठाई व गिफ्ट न दे कर हमें और भड़काया। फिर 12 नवम्बर को छँटे हुये हमारे कुछ साथियों को फैक्ट्री के अन्दर जाने से रोक कर मैनेजमेन्ट ने हँगामा करवाया। सब मजदूर 19 नवम्बर तक बाहर रहे और श्रम विभाग में समझौते के बाद 20 को फैक्ट्री में गये। मैनेजमेन्ट ने 12 मजदूरों को ड्युटी पर नहीं लिया है और न तारीखों पर जा रही है।"

बत्रा एसोसियेट्स मजदूर : " 9 नवम्बर की छुट्टी थी। मैनेजमेन्ट ने ड्युटी के लिये बुलाया। कोई वरकर नहीं गया — ज्यादा काम है तो ओवर टाइम दो। बौखलाई मैनेजमेन्ट ने नोटिस लगाया है कि 7 दिन के पैसे काट सकती है।"

एस्कोर्ट्स वरकर : " चाय ब्रेक में कोई इधर बैठ जाते थे तो कोई उधर। मैनेजमेन्ट के लिये मजदूरों को कन्ट्रोल करना असम्भव था। अब हर वरकर को चाय ब्रेक में कुर्सी-टेबल से मशीनों के पास बाँधने का प्रबन्ध मैनेजमेन्ट कर रही है। कुर्सियाँ फिक्स करनी शुरू की थी पर जल्दी-जल्दी टूटने लगी तो कुर्सियों को छुट्टी ही छोड़ने को तो मैनेजमेन्ट को मजबूर कर दिया है।"

हिन्दुस्तान इन्डस्ट्रीज मजदूर : " कैजुअलों को मैनेजमेन्ट 1186 रुपये ही तनखा देती है। प्रोडक्शन में काम कर रहे कैजुअलों को फैक्ट्री में नालियाँ साफ करने को मैनेजमेन्ट कहती है। कोई वरकर एतराज करता है तो दुर्व्यवहार करते हैं। जब चाहें तब नौकरी से निकाल देते हैं जबकि परमानेन्ट करने की बातें करके खूब काम करवाते हैं।"

नूकेम मजदूर : "आधा नवम्बर भी निकल गया पर नूकेम मशीन टूल्स में सितम्बर व अक्टूबर की तनखायें मैनेजमेन्ट ने नहीं दी हैं। पानी तो ये छान कर पीते हैं और मजदूरों का खून जाम की तरह पीते हैं।"

श्याम स्टील मजदूर : "कैजुअलों में हैल्परों को 55 और आपरेटरों को 70 रुपये की दिहाड़ी देते हैं। न तो साप्ताहिक छुट्टी देते और न ही त्यौहारी छुट्टी। ओवर टाइम के पैसे सिंगल रेट से तो देते ही हैं, 4 घन्टे का 3 घन्टे लिखते हैं। बोनस देते ही नहीं। फण्ड काटते हैं, कोई पर्ची नहीं मिली है। ई.एस.आई. काटते हैं पर कार्ड नहीं देते — एक्सीडेन्ट में एक का अँगूठा कटा तो प्राइवेट में इलाज करा कर उसे निकाल दिया।"

झालानी टूल्स वरकर : " 21 महीनों की तनखायें तो बकाया हैं ही, इधर 25 नवम्बर हो गया है और इस सितम्बर व अक्टूबर की तनखायें भी नहीं दी हैं।"

कम्पनियाँ किसी की नहीं होतीं

एस्कोर्ट्स मजदूर : " स्टाफ के लोगों को दूर-दूर ट्रान्सफर करना शुरू कर दिया है। किसी को मद्रास, किसी को पटना, किसी को आसाम का लैटर पकड़ा रहे हैं। जहाँ भेज रहे हैं वहाँ किसी प्रकार का उत्पादन कार्य है ही नहीं। नौकरी छोड़ने को मजबूर करने के लिये मैनेजमेन्ट यह सब कर रही है। यही तरीका व्हर्लपूल मैनेजमेन्ट ने अपनाया था।

" शेयर मार्केट में अपने भाव बढाने के लिये मैनेजमेन्ट ने बताया है कि उत्पादन बढाने के संग-संग तीन साल में ट्रैक्टर निर्माण में मजदूरों की संख्या घटा कर तीन हजार कर देगी। मैनेजमेन्ट की चली तो फस्ट प्लान्ट, थर्ड प्लान्ट, फार्मट्रैक, सी एच डी और आर एण्ड डी में परमानेन्ट व कैजुअल वरकरों की कुल संख्या को 3000 कर देगी। बिजनेस प्रोसेस रीइंजिनियरिंग (बी पी आर) का यही अर्थ है। एग्रीमेन्ट, आई.ई. नोर्म्स, नये लीडर लाने, 15 दिन बन्द करने का यही मतलब है। कम्पनी की समस्याओं की चर्चाओं में उलझ कर अथवा नौटंकियों में दर्शक बन कर हम ने अपने हितों की अनदेखी की तो आधे मजदूरों की नौकरियाँ जायेंगी।"

नये मजदूर

अप्रेन्टिस वरकर : "हर हफ्ते एक दिन अप्रेन्टिसों को आई.टी.आई. में क्लास अटेन्ड करना जरूरी है। लेकिन **टेकमसेह** मैनेजमेन्ट कह रही है कि हम पाँच-छह हफ्ते में एक दिन आई.टी.आई. जायें और बाकी दिन फैक्ट्री में काम करें। हमने नियम-कानून की बात की तो मैनेजमेन्ट बोली कि खानापूर्ति के लिये उसने आई.टी.आई अधिकारियों से बात कर ली है। टेकमसेह मैनेजमेन्ट हमें ट्रेड अनुसार कार्य पर भी नहीं रख रही, जहाँ चाहती है वहाँ लगा देती है। हम अप्रेन्टिस कार्य सीखने के लिये फैक्ट्रियों में भेजे जाते हैं पर टेकमसेह मैनेजमेन्ट हम से प्रोडक्शन का काम लेती है और यह भी कहती है कि परमानेन्ट वरकरों जितना प्रोडक्शन दो।"

ए बी बी इन्सट्रुमेन्टेशन मजदूर : " आई.टी.आई. करके इसी कम्पनी में अप्रेन्टिसशिप की। अब साल-भर से यहाँ कैजुअल वरकर लगा हूँ। अब कम्पनी कहती है कि सभी कैजुअलों को ठेकेदारों के वरकर बनायेंगे। जब फैक्ट्री में काम करता हूँ तब दिमाग में टैन्शन रहता है। जो सोचा था ठीक उसके उलट हो रहा है।"

अप्रेन्टिस वरकर : " परमानेन्ट मजदूरों के विरोध की खीझ भी **आयशर ट्रैक्टर** मैनेजमेन्ट अप्रेन्टिसों पर निकालती है। आई.टी.आई. के बाद हम फैक्ट्रियों में काम सीखने भेजे जाते हैं और खर्चा सरकार देती है पर आयशर मैनेजमेन्ट ने हमें प्रोडक्शन कार्य में जोत रखा है। वरकर कम हैं पर भर्ती करने की बजाय आयशर मैनेजमेन्ट हम अप्रेन्टिसों को ज्यादा प्रोडक्शन के लिये बहुत परेशान करती हैं।"

अनुभव—सबक—नये अनुभव

लेजरान मजदूर : "कानूनी तौर पर देय चीजों को मैनेजमेन्ट से लेने के लिये हमने एक यूनियन का झण्डा लगाया। कुछ मिलना तो दूर रहा, यूनियन कुछ वरकरों की नौकरियाँ ही खा गई। उस यूनियन को खराब समझ कर पाँच वर्ष पहले हमने दूसरी यूनियन का झण्डा गेट पर टाँगा। दूसरी यूनियन ने ऐसी गुटबाजी की कि मजदूरों में आपस में सिर फूटे और फिर कुछ वरकरों की नौकरियाँ गई। अब हम किसी के पीछे नहीं हैं। मैनेजमेन्ट द्वारा सरकारी ग्रेड नहीं देने के खिलाफ हमने स्वयं कदम उठाये और मजबूर हो कर मैनेजमेन्ट को ग्रेड हमें देने पड़े हैं।"

ठेकेदार के वरकर : "यह बात फैलने और चर्चा में आने पर कि ठेकेदार हमें 1400 रुपये तनखा देता है, **इनजेक्टो** मैनेजमेन्ट ने उस ठेकेदार को हटा दिया। अब जो ठेकेदार है वह 1640 रुपये तनखा देता है। लेकिन अब भी फैक्ट्री में चोट लग जाती है तब दवाई नहीं देते और न ही इलाज के लिये पैसे देते — ई.एस.आई. लागू नहीं की है।"

बाटा मजदूर : "कहा गया था कि मैनेजमेन्ट ने सब शर्तें वापस ले ली हैं और 8 महीनों की तालाबन्दी के पैसों के लिये अदालत में केस किये हैं। हमारा माथा ठनका जब मैनेजमेन्ट ने सहायता के नाम पर 7000 का हमें जो कर्ज दिया उसमें से 100 रुपये हर वरकर से यूनियन के लिये काट लिये — अपने ही खिलाफ केस में मदद के लिये मैनेजमेन्ट द्वारा पैसे एकत्र करना! इस पर कुछ मजदूरों ने मैनेजमेन्ट को लिख कर दिया है कि काटे हुये 100 रुपये वापस दे। और कुछ दिन बाद तो अँग्रेजी में सैटलमेन्ट की कापी ही नोटिस बोर्ड पर चिपका दी गई। शायद ही बाटा के किसी मजदूर को अँग्रेजी ठीक से आती है इसलिये इधर-उधर पूछा तो पता चला कि इसमें तो मैनेजमेन्ट की सब शर्तें मानी गई हैं।

"मैनेजमेन्ट ने फैक्ट्री में आतंक का माहौल बनाये रखने के लिये लन्च के समय, टी ब्रेक में और शिफ्ट समाप्ति के वक्त मैनेजरों की कतारें वर्कशॉप के मेन गेट पर लगाई ताकि एक मिनट भी पहले वरकर शॉप फ्लोर से नहीं निकल सकें। कुछ दिन मजदूरों ने झेला और फिर एकत्र होते सैंकड़ों मजदूरों के फेफड़ों से हूँ-हाँ के स्वरों के संग जयकारे लगने लगे। भीड़ में उठती लहरें मैनेजरों को तिनकों की तरह ठेलने लगी। एक-दो दिन तो साहबों ने ड्युटी बजाई पर फिर किनारा कर गये। इससे हम पर मैनेजमेन्ट का दबाव कुछ कम हुआ है। लेकिन राहत तो हमें सैटलमेन्ट में दर्ज मैनेजमेन्ट की शर्तों का राम नाम सत करने पर ही मिलेगी और इसके लिये कोई भीड़-भाड़ काम नहीं आयेगी बल्कि हमें सोच-विचार कर कदमों का एक सिलसिला अपनाना होगा।"

एस्कोर्ट्स वरकर : "मैनेजमेन्ट पहले तो कैजुअल वरकरों से ज्यादा काम करवाती है और फिर परमानेन्ट मज़दूरों से कहती है कि जब कैजुअल इतना कर सकते हैं तो तुम भी करो। हम यह जानते हैं इसलिये हमने नये लीडरों से कहा कि कैजुअलों से मैनेजमेन्ट को ज्यादा काम मत करवाने दो। इस पर लीडर बोले कि तुम्हें कैजुअलों से क्या लेना-देना, परमानेन्टों के बारे में बोलो — कैजुअलों से मैनेजमेन्ट कुछ भी करवाये इससे तुम्हारा कोई लेना-देना नहीं है।

"हमारे प्लान्ट में एक वरकर ने बिल्कुल नियमों के अनुसार काम करना शुरू कर रखा है। मैनेजमेन्ट इस पर बौखला गई है। डी जी एम उस वरकर को धमकी पर धमकी दे रहा है। कारण यह है कि नियमों का पालन करने पर 44-45 पीस का उत्पादन होता है जबकि मैनेजमेन्ट कैजुअल वरकरों से करवाने का हवाला दे कर 55-56 पीस माँग रही है।"

मार्क फैब्रिकेशन मज़दूर : "अक्टूबर का वेतन 10 नवम्बर तक नहीं दिया तो 11 को हम काम छोड़ कर बैठ गये। 'काम शुरू करो, तनखा ले कर आता हूँ' कह कर साहब चला गया। हमने काम शुरू कर दिया पर साहब शाम तक लौटा ही नहीं। 12 को सुबह हमने काम शुरू नहीं किया तो फोरमैन ने साहब को फोन किया। 'तनखा ला रहा हूँ, काम शुरू करवाओ' की बात साहब ने कही पर हमने काम शुरू नहीं किया। ढाई बजे साहब तनखा ले कर आया उसके बाद हमने काम शुरू किया।"

**डाक पता : मजदूर लाईब्रेरी,
आटोपिन झुग्गी,
एन.आई.टी. फरीदाबाद—121001**

बढती रफ्तार, बढती दूरियाँ

गति, तीव्र गति, तीव्रतर गति ने दुनियाँ को सिकोड़ दिया है। बढती रफ्तार ने पृथ्वी को एक गाँव जितना कर दिया है। कहते हैं कि स्पीड ने संसार को मनुष्य की मुट्ठी में ला दिया है। लेकिन .... लेकिन इन्सानों के बीच खाइयाँ चौड़ी-दर-चौड़ी होती जा रही हैं। बात क्या है?

— आधे घन्टे में 500-1000 को भोजन : बनाने, परोसने और खाने वालों द्वारा हर क्षण पच्चीस चीजों के बीच सन्तुलन;

— लाल बत्ती होते ही 60 की रफ्तार को ड्राइवरों द्वारा क्षणों में शून्य करना, पैदलों द्वारा सैकेन्डों में सड़क पार करना;

— आधी/एक मिनट में सैंकड़ों का ट्रेन से उतर जाना तथा सैंकड़ों अन्य का चढ जाना;

— पहली कक्षा-यू के जी-एल के जी-नर्सरी-प्री नर्सरी. ... वार्षिक-छमाही-तिमाही-मन्थली परीक्षायें, साप्ताहिक क्लास टैस्ट, प्रतिदिन होम वर्क .... ट्युशन;

— बिजली की हाई टैन्शन लाइनें .... पृथ्वी के गर्भ में, सतह से मीलों नीचे कोयला काटते, लादते मजदूर .... पृथ्वी को हिला देने वाले बाँध .... कम्प्युटर कमान्ड वाले एटमी संयन्त्र;

— वर्ष में तीन-चार फसलें .... ट्युबवैल-बिजली, नहर-बाँध, रासायनिक खाद, खरपतवार-कीट नाशक दवायें;

— उत्पादन के पहाड़ों और मानव झुण्डों को इधर से उधर ढोने के लिये गाड़ियाँ ... तेल-तेल-तेल के लिये मारा-मारी;

— कार बनाने की असेम्बली लाइनों पर हर मजदूर द्वारा 18 सैकेन्ड में 20 शारीरिक क्रियायें;

— आटोमेशन .... एक मजदूर द्वारा एक ही समय 16 लूमों पर कपड़ा बुनना;

— कम्प्युटर .... कम्प्युटर .... माइक्रोस्कोपों-खुर्दबीनों-सूक्ष्मदर्शियों पर आँखें गड़ाये कम्प्युटर बनाते मजदूरों की कतारें और .... हर सैकेन्ड किये कार्य का हिसाब देते कम्प्युटर आपरेट करते वरकर;

— पावर प्रेस .... फोरजिंग हैमर ..... रसायन उद्योग ..... प्लास्टिक .....

यह है गति के निर्माण और गति की गतिक्रिया का माहौल। तीव्रतर गति का पर्याय है मनुष्य द्वारा अपनी इन्द्रियों पर अधिकाधिक नियन्त्रण। तनिक-सी चूक पर बड़े खतरे का डर और दण्डतन्त्र का भय मनुष्यों पर कठोर-दर-कठोर कन्ट्रोल थोपता है।

इन्द्रियों पर कठोरतम नियन्त्रण मनुष्य को मोक्ष की ओर नहीं ले जाता बल्कि इस कदर थका डालता है कि स्थिर-जड़ हो कर टी. वी. पर अन्य को खेलते-कूदते-नाचते-गाते देखना ही मनोरंजन बन जाता है।

तत्काल-तुरन्त-फौरन-विशाल-भारी भरकम गति के ताँडव की मुद्रायें हैं और यह शरीर, मस्तिष्क व मन की हर वक्त सतर्कता डिमान्ड करती हैं। बढती रफ्तार का माहौल हर क्षेत्र में शरीर का, दिमाग का तथा मन का इस कदर दोहन करता है कि इच्छा, समय व उर्जा का बढता अभाव मनुष्यों के बीच दूरियों को बढाता है।

तन-मन को ताने रखना और इन्सानों के बीच खाइयों को चौड़ा करना मानव जीवन के लिये कोई अच्छा ध्येय तो नहीं ही है। तीव्रतर रफ्तार और मनुष्यों के बीच चौड़ी होती खाइयाँ एक ही सिक्के के दो पहलू होने के दृष्टिगत कितनी गति, कैसी गति, किसलिये गति के प्रश्नों पर विचार-विमर्श आवश्यक है। (जारी)

स्वत्वाधिकारी, प्रकाशक एवं सम्पादक शेर सिंह के लिए जे० के० आफसैट दिल्ली से मुद्रित किया।
RN 42233 पोस्टल रजिस्ट्रेशन L/HR/FBD/73
सौरभ लेजर टाइपसैटर्स, बी—546 नेहरु ग्राउंड, फरीदाबाद द्वारा टाइपसैट।